# Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

**In der Bekanntmachung der Neufassung vom 20. Januar 2024**[1]

(ABl. EKD 2024S. 1), zuletzt geändert am 15. März 2024 (ABl. EKD 2024S. 43)

**§ 1 MVG.DH. Übernahme des MVG.EKD.**(1) Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gilt im Bereich der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. (im Folgenden: Diakonie Hessen) in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden und künftigen Bestimmungen.

(2) Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD treten für den Bereich der Diakonie Hessen sechs Monate nach ihrem Inkrafttreten für den Bereich der EKD in Kraft, soweit die Synoden der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck nichts anderes beschließen.

## Inhaltsverzeichnis

**Präambel**

**I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen**
§ 1 Grundsatz
§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
§ 3 Dienststellen
§ 4 Dienststellenleitungen

**II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung**
§ 5 Mitarbeitervertretungen
§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund
§ 6b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen
§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
§ 8 Zusammensetzung

**III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung**
§ 9 Wahlberechtigung

1 Diese Fassung des MVG.EKD gilt im Bereich der Diakonie Hessen nach Maßgabe des MVG.DH (DH 4.1) ab dem 1. Juli 2020.

§ 10 Wählbarkeit
§ 11 Wahlverfahren
§ 12 Wahlvorschläge
§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten
§ 14 Anfechtung der Wahl

**IV. Abschnitt Amtszeit**
§ 15 Amtszeit
§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung
§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

**V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung**
§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
§ 20 Freistellung von der Arbeit
§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
§ 22 Schweigepflicht und Datenschutz

**VI. Abschnitt Geschäftsführung**
§ 23 Vorsitz
§ 23a Ausschüsse
§ 24 Sitzungen
§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung
§ 26 Beschlussfassung
§ 27 Sitzungsniederschrift
§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
§ 29 Geschäftsordnung
§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

**VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung**
§ 31 Mitarbeiterversammlung
§ 32 Aufgaben

**VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung**
§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit
§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
§ 36 Dienstvereinbarungen
§ 36a Einigungsstellen
§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
§ 38 Mitbestimmung
§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung

§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten
§ 45 Mitberatung
§ 46 Fälle der Mitberatung
§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

**IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen**
§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonder schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
§ 52a Gesamtschwerbehindertenvertretung
§ 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

**X. Abschnitt Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen**
§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen
§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses
§ 55a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland
§ 55b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz
§ 55c Geschäftsführung
§ 55d Weitere Regelungen

**XI. Abschnitt Kirchengerichtlicher Rechtsschutz**
§ 56 Kirchengerichtlicher Rechtsschutz
§ 57 Bildung von Kirchengerichten
§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts
§ 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofesder Evangelischen Kirche in Deutschland
§ 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte
§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz
§ 62 Verfahrensordnung
§ 63 Rechtsmittel
§ 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

**XII. Abschnitt Schlussbestimmungen**
§ 64 Übernahmebestimmungen

## Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

## I. Abschnitt
## Allgemeine Bestimmungen

### § 1
### Grundsatz

(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen der Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie der rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.

(2a) Für Einrichtungen der Diakonie, die rechtlich nicht selbstständige Einrichtungsteile in mehreren Gliedkirchen unterhalten, gilt dieses Kirchengesetz in der für die Evangelische Kirche in Deutschland geltenden Fassung, soweit das gliedkirchliche Recht dem nicht entgegensteht.

(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

**§ 1a MVG.DH. Geltungsbereich.** Anstelle von § 1 Absatz 2a MVG.EKD gilt Folgendes:

Für Einrichtungen der Diakonie, die rechtlich nicht selbstständige Einrichtungsteile in mehreren Gliedkirchen unterhalten, gilt das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes, sofern sich die Einrichtungsteile auf dem Kirchengebiet der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck befinden.

## § 2
## Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

(2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; Gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.

(3) [1]Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. [2]Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

## § 3
## Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen.

(2) [1]Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit der Anwesenden in einer Mitarbeiterversammlung dies beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. [2]Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. [3]In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. [4]Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) [1]Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen oder von Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit widerrufen werden. [2]Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. [3]Bei Widerruf durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend Absatz 2 Satz 1 ist ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung nicht notwendig.

(4) Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit widerrufen.

### § 4
### Dienststellenleitungen

(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.

(2) [1]Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. [2]Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. [3]Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

## II. Abschnitt
## Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

### § 5
### Mitarbeitervertretungen

(1) [1]In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. [2]Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.

(2) [1]Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn dies die jeweiligen Mehrheiten der in den Mitarbeiterversammlungen anwesenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschließen und darüber Einvernehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen herbeigeführt wird. [2]Die Ablehnung von Seiten der Dienststellenleitung erfordert das Vorliegen eines wichtigen Grundes [3]Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. [4]In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll.

(3) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.

(4) Liegen bei einer dieser Dienststellen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, so soll die Dienststellenleitung rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den Antrag nach Absatz 2 stellen.

(5) [1]Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. [2]Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

(6) [1]Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. [2]Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Bildung des Wahlvorstandes erfolgen.

**§ 1b MVG.DH. Mitarbeitervertretungen.** Wird eine Dienstvereinbarung gemäß § 5 Absatz 2 Satz 3 *[MVG.EKD]* abgeschlossen, ist der Diakonie Hessen mitzuteilen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommt.

## § 6
## Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(2) [1]Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. [2]Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung bis zu sechs Monate die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.

(3) [1]Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. [2]Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. [3]In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.

(4) [1]Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. [2]Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

(5) [1]Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. [2]Bestehen in einer Dienststelle mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absatz 2 bis 4 sinngemäß.

## § 6a
## Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) [1]Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. [2]Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden. [3]Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Verbundmitarbeitervertretung auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Verbundmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt ein Antrag.

(3) Die Verbundmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die Verbundmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absatz 3 bis 6 sinngemäß.

## § 6b
## Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen

(1) In diakonischen Einrichtungen (Dienststellen gemäß § 3 und Dienststellenverbünde gemäß § 6a Absatz 1) ab einer Größe von 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Vertretung an den Aufgaben des Aufsichtsorgans der Einrichtung zu beteiligen, sofern ein solches gebildet ist.

(2) Näheres bestimmt das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung durch eine verbindliche verbandliche Regelung, die eine Umsetzungsfrist bis spätestens zum 31. Dezember 2028 einräumen kann.

## § 7
## Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) [1]Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. [2]Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.

(3) Geht eine Dienststelle durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt die Mitarbeitervertretung solange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

## § 8
## Zusammensetzung

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

| | |
|---|---|
| 5 - 15 | Wahlberechtigten aus einer Person, |
| 16 - 50 | Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern, |
| 51 - 150 | Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern, |
| 151 - 300 | Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern, |
| 301 - 600 | Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern, |
| 601 - 1.000 | Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern, |
| 1.001 - 1.500 | Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern, |
| 1.501 - 2.000 | Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern. |

[2]Bei Dienststellen mit mehr als 2.000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1.000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

(1a) [1]Stehen nicht ausreichend Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen zur Verfügung, besteht die Mitarbeitervertretung für die Dauer der nächsten Amtszeit mit der Zahl von Mitgliedern des nächstniedrigeren Staffelwertes nach Absatz 1. [2]Eine Nachwahl ist in den ersten drei Jahren der Amtszeit möglich.

(2) Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(3) Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Absatz 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.

## III. Abschnitt
## Wahl der Mitarbeitervertretung

### § 9
### Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet oder ihr zugewiesen ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung oder Zuweisung.

(3) [1]Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. [2]Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden oder aufsichtführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind. Die Regelungen der Sätze 1 und 2 gelten nicht für solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich zum Zeitpunkt der Wahk in Elternzeit befinden.

**§ 2 MVG.DH. Wahlberechtigung.** Wahlberechtigt im Sinne von § 9 MVG.EKD sind auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Eltern- oder Pflegezeit befinden.

### § 10
### Wählbarkeit

(1) [1]Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. [2]Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,

b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,

c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,

d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan der Dienststelle gewählt worden sind.

## § 11
## Wahlverfahren

(1) [1]Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. [2]Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. [3]Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden. [4]Die Gliedkirchen können das vereinfachte Wahlverfahren auch für andere Bedarfsfälle in ihren Anwendungsbestimmungen vorsehen.

(2) Weitere Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens regelt der Rat der EKD durch Rechtsverordnung (Wahlordnung).

## § 12
## Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

## § 13
## Wahlschutz, Wahlkosten

(1) [1]Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. [2]Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

(2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) [1]Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. [2]Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. [3]Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

[4]§ 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. [5]Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.

(5) Mitglieder des Wahlvorstands haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.

### § 14
### Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengericht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.

(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

## IV. Abschnitt
## Amtszeit

### § 15
### Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

(2) [1]Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt. [2]Die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April. [3]Die Amtszeit der neu gewählten Mitarbeitervertretung beginnt am 1. Mai.

(3) [1]Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. [2]Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der

regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.

(4) $_1$Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. $_2$Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

## § 16
## Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn

a) (weggefallen)

b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,

c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

(2) $_1$In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. $_2$Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt die bisherige Mitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung kommissarisch wahr, sofern die Neuwahl aufgrund von Absatz 1 Buchstabe b) erfolgt und nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist.

(3) $_1$Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. $_2$Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. $_3$Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

## § 17
## Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben, beschlossen werden.

## § 18
## Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) $_1$Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

a) Ablauf der Amtszeit,

b) Niederlegung des Amtes,

c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,

d) Ausscheiden aus der Dienststelle,

e) Verlust der Wählbarkeit,

f) Beschluss nach § 17.

$_2$Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,

b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,

c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrige Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen.

(5) $_1$Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. $_2$Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

## V. Abschnitt
## Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

### § 19
### Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) $_1$Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. $_2$Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(2) [1]Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. [2]Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. [3]Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. [4]Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. [5]Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) [1]Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. [2]Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. [3]Über die Verteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Fortbildungen und Lehrgängen auf die Mitglieder kann die Mitarbeitervertretung abweichend von Satz 1 entscheiden, sofern die Summe aller Ansprüche nach Satz 1 nicht überschritten wird. [4]Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

**§ 4 MVG.DH. Fortbildung.** Anstelle von § 19 Absatz 3 Satz 3 MVG.EKD gilt Folgendes:

Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder entscheidet die Mitarbeitervertretung zu Beginn einer Amtszeit und teilt der Dienststellenleitung den Beschluss mit.

## § 20
## Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) [1]Kommt eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

| | |
|---|---|
| 151 - 300 | Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen<br>ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, |
| 301 - 600 | Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen<br>zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung, |
| 601 - 1000 | Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen<br>vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung, |

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. 2Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. 3Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

(3) An Stelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.

(4) 1Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. 2Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

## § 21
## Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) 1Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. 2Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.

(2) 1Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. 2Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. 3Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. 4§ 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. 5Ist die Frist nach Maßgabe des Satzes 4 verkürzt, gilt die Zustimmung im Fall der Erörterung innerhalb dieser verkürzten Frist als erteilt, wenn die Mitarbeiervertretung sie nicht schriftlich verweigert.

(3) [1]Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. [2]Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

## § 22
## Schweigepflicht und Datenschutz

(1) [1]Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. [2]Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. [3]Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. [4]In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

[5]Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

(2) [1]Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. [2]Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

(3) [1]Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen. [2]Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat die Mitarbeitervertretung die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. [3]Soweit die Mitarbeitervertretung zur Erfüllung der in ihrer Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Dienstgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. [4]Dienstgeber und Mitarbeitervertretung unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. [5]Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Dienstgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess der Mitarbeitervertretung zulassen. [6]Dies gilt auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Dienstgeber.

## VI. Abschnitt
## Geschäftsführung

### § 23
### Vorsitz

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. [2]Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. [3]Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. [4]Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.

(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

### § 23a
### Ausschüsse

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zu selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. [2]Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. [3]Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) [1]In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. [2]Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. [3]Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. [4]Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. [5]Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. [6]Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. [7]Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sach-

verständige aus der Dienststelle hinzuziehen. [8]Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

## § 24
## Sitzungen

(1) Spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit nach § 15 Absatz 2 hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz 1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

(2) [1]Der oder die Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. [2]Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. [3]Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. [4]Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

(3) [1]Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. [2]Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet.

(4) [1]Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. [2]Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. [3]Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. [4]Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

## § 25
## Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) [1]Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. [2]Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. [3]Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.

(3) [1]Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 22. [2]Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

## § 26
## Beschlussfassung

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. [2]Die Beschlussfähigkeit muss für jeden Beschluss der Mitarbeitervertretung gegeben sein.

(2) [1]Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. [2]Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. [3]Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. [4]Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten. [5]Die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann im Ausnahmefall auch mittels Video- und Telefonkonferenzen erfolgen, wenn kein Mitglied der Mitarbeitervertretung unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesem Verfahren widerspricht. [6]Es ist sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. [7]Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig. [8]Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des Absatzes 1 Satz 1. [9]Vor Beginn der Sitzung hat der oder die Vorsitzende die Identität der zugeschalteten Mitglieder festzustellen und deren Namen in die Anwesenheitsliste einzutragen. [10]§ 25 gilt für Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen entsprechend.

(3) An der Beratung und der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss

a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),

b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absatz 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.

## § 27
## Sitzungsniederschrift

(1) [1]Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23a Absatz 1 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. [2]Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.

## § 28
## Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. [2]Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. Die Mitarbeitervertretung entscheidet, ob und inwieweit Sprechstunden digital durchgeführt werden.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

## § 29
## Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

## § 30
## Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(2) [1]Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. [2]Erforderliche Kosten für die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 werden von der Dienststelle übernommen; sie sind dieser vorher rechtzeitig anzuzeigen.

(3) [1]Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. [2]Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.

(4) [1]Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. [2]Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen.

(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.

## VII. Abschnitt
## Mitarbeiterversammlung

### § 31
### Mitarbeiterversammlung

(1) [1]Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. [2]Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. [3]Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. [4]Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

(2) [1]Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. [2]Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. [3]Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(2a) Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus entscheiden, ob und inwieweit die Mitarbeiterversammlung digital durchgeführt wird.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.

(4) [1]Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. [2]Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen ent-

sprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.

(5) [1]Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; die Einladung kann auf einzelne Tagesordnungspunkte beschränkt werden. [2]Sie erhält auf Antrag das Wort. [3]Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.

(6) [1]Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. [2]Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. [3]Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.

### § 32
### Aufgaben

(1) [1]Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. [2]Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. [3]Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

## VIII. Abschnitt
## Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

### § 33
### Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) [1]Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. [2]Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. [3]Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) [1]Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. [2]In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft in der Dienststelle erörtert werden. [3]Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.

(3) [1]In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. [2]Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. [3]Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. [4]Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

## § 34
## Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. [2]Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. [3]In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

(2) [1]Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. [2]In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über

a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,

b) geplante Investitionen,

c) Rationalisierungsvorhaben,

d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,

e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,

f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist,

g) die Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs.

[3]Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(2a) Die Mitarbeitervertretung kann verlangen, dass sie zweimal im Jahr durch zwei ihrer Mitglieder Einsicht in die Bruttoentgeltlisten nehmen kann. Die Bruttoentgeltlisten enthalten die Namen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Grundentgelte sowie die tariflichen und außertariflichen in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen.

(3) $_1$Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. $_2$Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. $_3$Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

(4) $_1$Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. $_2$Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

**§ 5 MVG.DH. Weitere Informationsrechte und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.** (1) Ergänzend zu § 34 Absatz 2 MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung ein Informationsrecht bei der Aufstellung und Änderung von Organisationsplänen.

(2) Ergänzend zu § 34 MVG.EKD gilt Folgendes: An Vorstellungsgesprächen und den damit verbundenen Prüfungen und Eignungsfeststellungen, die eine Einrichtung durchführt, kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung beratend teilnehmen.

## § 35
## Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) $_1$Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. $_2$Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,

b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,

c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,

d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,

e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,

f) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern,

g) die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen,

h) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,

i) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

(5) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.

## § 36
## Dienstvereinbarungen

(1) [1]Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. [2]Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. [3]Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.

(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.

(4) [1]Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. [2]Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

## § 36a
## Einigungsstellen

(1) [1]Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. [2]Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. [3]Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. [4]Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. [5]Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. [6]Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.

(2) Nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts können gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden.

(3) [1]Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. [2]Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. [3]Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.

(4) [1]Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. [2]Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. [3]Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. [4]Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. [5]Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.

(5) [1]Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. [2]Den Gliedkirchen bleibt eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

(6) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen treffen.

**§ 6 MVG.DH. Einigungsstellen.**(1) Ergänzend zu § 36a Absatz 5 MVG.EKD gilt Folgendes:

1. Die Kosten der Einigungsstelle trägt die Dienststelle.
2. Die der Dienststelle angehörenden beisitzenden Mitglieder werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt.
3. [1]Die bzw. der Vorsitzende und die beisitzenden Mitglieder der Einigungsstelle, die nicht der Dienststelle angehören, erhalten eine Entschädigung. [2]Dabei sind insbesondere der erforderliche Zeitaufwand, die Schwierigkeit der Streitigkeit sowie ein Verdienstausfall zu berücksichtigen. [3]Der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen wird ermächtigt, eine Ordnung über die Entschädigung für die Mitglieder der Einigungsstellen zu beschließen. [4]In begründeten Einzelfällen kann die Dienststellenleitung im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung eine von der Ordnung abweichende Entschädigung für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden vereinbaren.

(2) Ergänzend zu § 36a Absatz 6 MVG.EKD gilt Folgendes:

1. Mindestens je ein beisitzendes Mitglied muss der betreffenden Dienststelle angehören.
2. [1]Die Beteiligten können sich während des Einigungsstellenverfahrens durch einen Rechtsbeistand oder eine Interessenvertreterin oder einen Interessenvertreter insoweit vertreten lassen, als dieser zugleich als beisitzendes Mitglied benannt ist. [2]Ist ein beisitzendes Mitglied zugleich als Rechtsbeistand tätig, ist seine Tätigkeit während des Einigungsstellenverfahrens mit der Entschädigung nach Absatz 1 Nummer 3 abgegolten. [3]Außerhalb des Einigungsstellenverfahrens gilt § 30 Absatz 2 Satz 2 MVG.EKD.

## § 37
## Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

## § 38
## Mitbestimmung

(1) [1]Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle gemäß § 36a entschieden hat. [2]Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitar-

beitervertretung nicht beteiligt worden ist. [3]Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

(2) [1]Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. [2]Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.

(3) [1]Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. [2]Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. [3]Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. [4]Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. [5]Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. [6]Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. [7]Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

(4) [1]Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen. [2]Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht oder begehrt wird. [3]In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. [4]In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

(5) [1]Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. [2]Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. [3]Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

## § 39
## Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,

b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,

c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,

d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,

e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen

f) Aufstellung von Grundsätzen für die Stellenausschreibung.

## § 40
## Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,

b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,

c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,

d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Fesstlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,

e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,

f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,

g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,

h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,

i) Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird,

j) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,

k) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,

l) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,

m) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,

n) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,

o) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,

p) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

## § 41
## Eingeschränkte Mitbestimmung

(1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,

b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,

c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.

(2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

(3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

## § 42
## Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

a) Einstellung,

b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,

c) Eingruppierung,

d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,

e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,

f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,

g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,

h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,

i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,

j) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,

k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.

## § 43
## Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

a) Einstellung,

b) (aufgehoben)

c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,

d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,

e) Verlängerung der Probezeit,

f) Beförderung,

g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,

h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,

i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,

j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,

k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,

l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,

m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,

n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,

o) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,

p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,

q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,

r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.

## § 44
## Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

[1]Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. [2]Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. [3]Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

## § 45
## Mitberatung

(1) [1]In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu

erörtern. [2]Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. [3]In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. [4]Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. [5]Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. [6]Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. [7]Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. [8]Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen. [9]Im Fall der außerordentlichen Kündigung gilt dies mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Monats nach Durchführung der Maßnahme schriftlich zu begründen hat.

(2) [1]Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. [2]Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengericht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

## § 46
## Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,

b) außerordentliche Kündigung,

c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,

d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,

e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,

f) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

**§ 7 MVG.DH. Mitberatung.** Ergänzend zu § 46 Buchstabe e MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung ein Mitberatungsrecht bei der Aufstellung von Grundsätzen der Personalplanung und -lenkung.

### § 47
### Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. [2]Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. [3]Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) [1]Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengericht anrufen. [2]Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengericht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

(3) [1]Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten in Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht. [2]In diesen Fällen unterbreitet die Einigungsstelle den Beteiligten einen Vermittlungsvorschlag.

### § 48
### Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.

(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

## IX. Abschnitt
## Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

### § 49
### Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) [1]Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. [2]Wählbar sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. [3]§ 10 Absatz 2 Buchstabe a) findet Anwendung. [4]Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind nicht wählbar.

[4]Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten;

drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16 – 50 Wahlberechtigten;

fünf Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 50 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(4) [1]Verlangt ein in Absatz 3 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. [2]Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen,

1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Satz 1 nicht begründet wird, oder
2. das bereits nach Satz 1 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,

wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann.[3] In dem gerichtlichen Verfahren ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Mitarbeitervertretung anzuhören.[4] Dieser Absatz findet unabhängig davon Anwendung, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 3 nachgekommen ist.

(5) [1]Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absatz 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend. [2]§ 18 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Amt in der Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Dauer der Amtszeit weiterhin besteht, wenn bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber besteht.

(6) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichstellung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,

3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

(7) [1]Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. [2]Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. [3]Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

(8) [1]Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. [2]Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Arbeitgeber kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. [3]§ 31 und § 32 Absatz 1 gelten entsprechend.

(9) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.

## § 50
## Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) [1]In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. [2]Die Anzahl der zu wählenden Stellvertreter oder Stellvertreterinnen wird durch eine Versammlung der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einfacher Mehrheit festgelegt. [3]Trifft diese Versammlung keine Entscheidung oder tritt sie nicht zusammen, beschließt der Wahlvorstand mit einfacher Mehrheit nach Erörterung mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in der Dienststelle zu wählen sind. [4]Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.

(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

(5) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen.

## § 51
## Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach § 178 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. § 178 Absatz 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gilt mit der Maßgabe, dass die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 entsprechende Anwendung finden.

## § 52
## Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) [1]Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. [2]Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 9 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. [3]Die stellvertretende Vertrauensperson besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtstellung wie Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden können.

## § 52a
## Gesamtschwerbehindertenvertretung

(1) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6, bilden die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(2) Ist nur in einer der Dienststellen eine Vertrauensperson gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(3) [1]Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. [2]Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.

### § 53
### Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

1Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. 2Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.

## X. Abschnitt
## Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

### § 54
### Bildung von Gesamtausschüssen

(1) 1Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. 2Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

(2) 1Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. 2Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen. 3Hierüber soll mit dem Gesamtausschuss und der zuständigen Stelle eine verbindliche Vereinbarung geschlossen werden.

**§ 8 MVG.DH. Bildung eines Gesamtausschusses.**(1) Anstelle von § 54 MVG.EKD gelten die nachfolgenden Absätze.

(2) 1Für die Diakonie Hessen wird ein Gesamtausschuss gebildet. 2Die Amtszeit des Gesamtausschusses beträgt vier Jahre. 3Der bisherige Gesamtausschuss führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch den neu gewählten Gesamtausschuss weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf der Amtszeit hinaus. 4Alsdann ist spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut nach Absatz 3 zu verfahren.

(3) 1Die Mitglieder des Gesamtausschusses werden von einer Wahlversammlung der Mitarbeitervertretungen gewählt. 2Für die Wahlversammlung gelten § 9a Absatz 1 und § 9b Absatz 2 entsprechend. 3Die Wahlversammlung wird vom amtierenden Gesamtausschuss, hilfsweise vom Vorstand der Diakonie Hessen, spätestens bis zum 31. Oktober nach der Wahl der Mitarbeitervertretungen einberufen. 4Für die Wahl des Gesamtausschusses gelten die Vorschriften des vereinfachten Verfahrens nach § 12 Absatz 2 der Wahlordnung zum MVG.EKD entsprechend.

[5]Im Falle der Abwesenheit einer Wahlbewerberin oder eines Wahlbewerbers muss eine schriftliche Erklärung vorliegen, dass sie bzw. er der Benennung zustimmt. [6]Gewählt ist, wer die meisten Stimmen der anwesenden Mitarbeitervertretungen auf sich vereinigt. [7]Die Wahlleiterin oder der Wahlleiter gibt das Wahlergebnis unverzüglich den Gewählten, den Mitarbeitervertretungen und dem Vorstand der Diakonie Hessen in Textform bekannt.

(4) [1]Der Gesamtausschuss besteht aus elf Personen, die verschiedenen Mitarbeitervertretungen angehören müssen. [2]Je Einrichtung und Dienststellenverbund darf nur ein Mitglied im Gesamtausschuss vertreten sein. § 12 MVG.EKD gilt entsprechend. [3]Der amtierende Gesamtausschuss kann jeweils für die nächste Wahlperiode durch Beschluss bestimmen, in welchem Verhältnis die im Gesamtausschuss vertretenen Mitarbeitervertretungen aus dem Kirchengebiet der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und dem Kirchengebiet der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck stammen sollen. [4]Der Beschluss ist den Mitarbeitervertretungen und dem Vorstand der Diakonie Hessen spätestens bis zum 30. Juni des jeweiligen Wahljahres in Textform bekannt zu geben.

(5) [1]Der Gesamtausschuss entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. [2]Die oder der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt den Gesamtausschuss nach außen. [3]Zu Beginn der Amtszeit legt der Gesamtausschuss die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. [4]Die Reihenfolge ist den Mitarbeitervertretungen und dem Vorstand der Diakonie Hessen in Textform mitzuteilen.

(6) [1]Die Diakonie Hessen trägt die zur Erfüllung der Aufgaben nach § 9 erforderlichen Kosten des Gesamtausschusses. [2]Über die erforderliche Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses können der Gesamtausschuss und der Vorstand der Diakonie Hessen eine Vereinbarung schließen. [3]Die Diakonie Hessen erstattet den Anstellungsträgern der freigestellten Mitglieder die anteiligen Personalkosten im Rahmen der Vereinbarung.

(7) [1]Im Übrigen finden § 19 Absatz 1 und 2, § 21 Absatz 1, § 22 und § 23a Absatz 1 MVG.EKD entsprechende Anwendung. [2]§ 14 MVG.EKD findet entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass der schriftliche Antrag von mindestens drei Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen oder dem Vorstand der Diakonie Hessen gestellt werden kann. [3]§ 17 MVG.EKD findet entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass der schriftliche Antrag von mindestens fünfzig Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen, dem Gesamtausschuss oder dem Vorstand der Diakonie Hessen gestellt werden kann.

(8) [1]Der Gesamtausschuss gibt sich auf Grundlage der §§ 24 bis 27 MVG.EKD eine Geschäftsordnung. [2]Sie ist den Mitarbeitervertretungen und dem Vorstand der Diakonie Hessen in Textform bekannt zu geben.

**§ 14 MVG.DH. Übergangsregelung.** Für den am 1. Juli 2020 bestehenden Gesamtausschuss findet bis zum Ende seiner Amtszeit anstelle von § 8 Absatz 6 und 7 Satz 1 weiterhin § 8 Absatz 6, 7 und 8 Satz 1 des MVG-Anwendungsgesetzes Diakonie in der bis zum 30. Juni 2020 geltenden Fassung Anwendung.[1]

## § 55
## Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,

b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,

c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,

d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie

e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 57,

f) Mitbestimmung an Maßnahmen, die in Gliedkirchen oder deren Untergliederungen verbindlich für alle oder eine Vielzahl von Dienststellen getroffen werden.

---

**1** § 8 Absatz 6, 7 und 8 Satz 1 des MVG-Anwendungsgesetzes Diakonie in der bis zum 30. Juni 2020 geltenden Fassung:

(6) 1 Die Mitglieder des Gesamtausschusses werden bis zu einer Gesamtfreistellung von insgesamt 2,5 Vollzeitstellen für die Aufgaben nach § 9 freigestellt. 2 Davon erhält jedes Mitglied mindestens zehn Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als Grundfreistellung. 3 Die verbleibenden 1,4 Vollzeitstellen verteilt der Gesamtausschuss eigenverantwortlich. 4 Das Ergebnis ist dem Vorstand des Diakonischen Werks mitzuteilen. 5 Der Gesamtausschuss und der Vorstand des Diakonischen Werks können einvernehmlich die Anzahl der Mitglieder des Gesamtausschusses und die Freistellung ändern. 6 Das Diakonische Werk erstattet den Anstellungsträgern der freigestellten Mitglieder des Gesamtausschusses die anteiligen Personalkosten.

(7) 1 Das Diakonische Werk stellt dem Gesamtausschuss ein Budget zur Erfüllung der Aufgaben nach § 9 zur Verfügung. 2 Über das Budget wird jährlich zwischen dem Vorstand des Diakonischen Werks und dem Gesamtausschuss Einvernehmen hergestellt. 3 Kommt kein Einvernehmen zustande, kann jede Seite das Kirchengericht anrufen. 4 Das Kirchengericht entscheidet abschließend über die Höhe des Budgets für den Budgetzeitraum. 5 Aus dem Budget sind alle erforderlichen Kosten des Gesamtausschusses nach § 30 MVG.EKD und seiner Ausschüsse zu decken. 6 Des Weiteren sind alle erforderlichen Kosten des Gesamtausschusses für Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen zu veranschlagen.

(8) 1 Im Übrigen finden § 19 Absatz 1, § 21 Absatz 1, § 22 und § 23a Absatz 1 MVG.EKD entsprechende Anwendung.

**§ 9 MVG.DH. Aufgaben des Gesamtausschusses.**(1) Anstelle von § 55 MVG.EKD gelten die nachfolgenden Absätze.

(2) Der Gesamtausschuss hat folgende Aufgaben:

1. Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten,
2. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen, wobei regelmäßige Fortbildungsangebote des Gesamtausschusses mit dem Vorstand der Diakonie Hessen abzustimmen sind,
3. Herstellung des Einvernehmens mit der Diakonie Hessen über die Berufung von Vorsitzenden der Kammern des Kirchengerichts für Mitarbeitervertretungssachen gemäß § 13 Absatz 2,
4. Erörterung arbeits- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,
5. Durchführung von Vollversammlungen gemäß § 9a und § 9b.

(3) Der Gesamtausschuss hat ferner die Aufgabe, zu Gesetzen und Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung für die Diakonie schriftlich Stellung zu nehmen.

**§ 9a MVG.DH. Vollversammlung der Mitarbeitervertretungen.**(1) $_1$Die Vollversammlung besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitervertretungen aller diakonischen Einrichtungen. $_2$Jede Mitarbeitervertretung entsendet jeweils eines ihrer Mitglieder als Vertreterin oder Vertreter. $_3$Gesamtmitarbeitervertretungen und Gesamtmitarbeitervertretungen im Dienststellenverbund haben kein Entsendungsrecht. $_4$Die Vollversammlung wird von der oder dem Vorsitzenden des Gesamtausschusses einberufen und geleitet. $_5$Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens drei Wochen vor dem Termin zu erfolgen. $_6$Zeit und Ort sind mit dem Vorstand der Diakonie Hessen abzusprechen.

(2) $_1$Der Gesamtausschuss hat mindestens einmal in jedem Jahr seiner Amtszeit eine Vollversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. $_2$Im Jahr einer Neuwahl ersetzt die Wahlversammlung gemäß § 8 Absatz 4 die Vollversammlung. $_3$Der Gesamtausschuss kann weitere außerordentliche Vollversammlungen einberufen, wenn dies im Einvernehmen mit dem Vorstand der Diakonie Hessen beschlossen worden ist.

(3) Der Gesamtausschuss kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.

(4) [1]Der Vorstand der Diakonie Hessen ist zu der jeweiligen Vollversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; er kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. [2]Er erhält auf Antrag das Wort.

(5) [1]Über die Vollversammlung ist ein schriftliches Protokoll anzufertigen und von der oder dem Vorsitzenden des Gesamtausschusses zu unterzeichnen. [2]Das Protokoll ist zusammen mit dem schriftlichen Tätigkeitsbericht spätestens einen Monat nach der Vollversammlung in Textform gegenüber den Mitarbeitervertretungen und dem Vorstand der Diakonie Hessen zu veröffentlichen.

**§ 9b MVG.DH. Aufgaben der Vollversammlung.**(1) [1]Die Vollversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht des Gesamtausschusses entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich des Gesamtausschusses gehören. [2]Sie kann Anträge an den Gesamtausschuss stellen und zu den Beschlüssen des Gesamtausschusses Stellung nehmen. [3]Der Gesamtausschuss ist an die Stellungnahme der Vollversammlung nicht gebunden.

(2) [1]Die Vollversammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens fünfzig Mitarbeitervertretungen nach ordnungsgemäßer Einladung anwesend sind. [2]Bei Abstimmungen und Wahlen hat jede Mitarbeitervertretung eine Stimme. [3]Anträge und Stellungnahmen nach Absatz 1 Satz 2 bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitarbeitervertretungen.

(3) [1]Scheidet ein Mitglied des Gesamtausschusses aus, wählt die nächste Vollversammlung ein neues Mitglied, sofern die Nachrückerliste erschöpft ist. [2]Satz 1 gilt entsprechend, wenn in der Wahlversammlung weniger als elf Mitglieder des Gesamtausschusses gewählt werden. [3]§ 8 Absatz 4 Satz 2 bis 7 gilt für die Nachwahlen entsprechend.

## § 55a
## Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) Die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse und die Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz.

(2) Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich bilden die Bundeskonferenz.

(3) [1]Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. [2]Dieser tritt in der Regel einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.

(4) Die Gesamtausschüsse nach § 54 Absatz 1 entsenden aus ihrer Mitte jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz oder in die Bundeskonferenz.

### § 55b
### Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:

a) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland,

b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Gesamtausschüssen und Förderung ihrer Fortbildungsarbeit sowie

c) Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien.

### § 55c
### Geschäftsführung

(1) Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wählen jeweils aus ihrer Mitte ein vorsitzendes und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.

(2) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.

(3) [1]Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. [2]Durch Vereinbarung kann eine abweichende Regelung über die Verteilung der Freistellung vereinbart werden.

(4) Für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wird eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland eingerichtet.

(5) Die erforderlichen Kosten der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz tragen die Evangelische Kirche in Deutschland sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. je zur Hälfte.

### § 55d
### Weitere Regelungen

(1) Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Ständige Konferenz oder die Bundeskonferenz in einer Geschäftsordnung regeln.

(2) Erforderliche Reisen der Mitglieder des Vorstandes der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz gelten als Dienstreisen.

(3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.

## XI. Abschnitt
## Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

### § 56
### Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

[1]Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. [2]Die Bezeichnung der Kirchengerichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.

**§ 10 MVG.DH. Kirchengerichtlicher Rechtsschutz.** Das Kirchengericht erster Instanz trägt die Bezeichnung Kirchengericht für Mitarbeitervertretungssachen.

### § 57
### Bildung von Kirchengerichten

(1) [1]Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. [2]Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. [3]Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.

(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengericht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.

**§ 11 MVG.DH. Kirchengericht für Mitarbeitervertretungssachen.**(1) Anstelle von § 57 MVG.EKD gelten die nachfolgenden Absätze.

(2) [1]Das Kirchengericht für Mitarbeitervertretungssachen besteht aus mindestens zwei Kammern. [2]Der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen kann bei Bedarf die Errichtung weiterer Kammern beschließen.

(3) [1]Das Kirchengericht hat seinen Sitz in Kassel. [2]Die Verhandlungsorte bestimmt die oder der jeweilige Vorsitzende der Kammer.

## § 57a
## Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;

b) für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;

c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;

d) für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie

e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts oder aufgrund von § 1 Absatz 2a anwenden.

## § 58
## Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) $_1$Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. $_2$Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. $_3$Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. $_4$Sofern das Kirchengericht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. $_5$Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.

(2) $_1$Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. $_2$Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

(3) Für die Berufung von Vorsitzenden und deren Stellvertretern oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.

(4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder.

(5) Das Nähere regeln

1. der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung,

2. die Gliedkirchen für ihren Bereich.

**§ 12 MVG.DH. Zusammensetzung der Kammern (Zu § 58 Absatz 1 MVG.EKD).** [1]Die Kammern führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit einer oder einem Vorsitzenden, einem beisitzenden Mitglied der Dienstgeberseite und einem beisitzenden Mitglied der Dienstnehmerseite. [2]Die Mitglieder vertreten sich gegenseitig nach einer Vertretungsregelung, die die Direktorin oder der Direktor gemäß § 13 Absatz 4 festlegt.

**§ 13 MVG.DH. Bildung und Zusammensetzung der Kammern.**(1) Abweichend von § 58 MVG.EKD gelten die nachfolgenden Absätze.

(2) [1]Der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen beruft so viele Vorsitzende wie Kammern errichtet werden sollen. [2]Liegt ein einvernehmlicher Vorschlag des Vorstands der Diakonie Hessen und des Gesamtausschusses vor, so ist der Aufsichtsrat hieran gebunden.

(3) [1]Die eine Hälfte der beisitzenden Mitglieder der Kammern wird als Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberseite vom Vorstand der Diakonie Hessen benannt. [2]Die andere Hälfte der beisitzenden Mitglieder wird als Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerseite vom Gesamtausschuss benannt. [3]Es müssen mindestens so viele beisitzende Mitglieder benannt werden, dass eine Besetzung der von dem Aufsichtsrat der Diakonie Hessen beschlossenen Anzahl von Kammern möglich ist. [4]Die Benennung einer höheren Anzahl von beisitzenden Mitgliedern ist möglich.

(4) [1]Die Vorsitzenden wählen aus ihrer Mitte für die Dauer von zwei Jahren die Direktorin oder den Direktor des Kirchengerichts für Mitarbeitervertretungssachen sowie eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. [2]Die Direktorin oder der Direktor regelt die Zusammensetzung der Kammern, die Vertretung der Mitglieder sowie die Geschäftsverteilung und erlässt eine Geschäftsordnung.

(5) Der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen wird ermächtigt, eine Ordnung über die Entschädigung für die Mitglieder des Kirchengerichts für Mitarbeitervertretungssachen zu beschließen.

## § 59
## Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

(1) [1]Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. [2]Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. [3]Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.

(2) Mitglied des Kirchengerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Gliedkirche sowie den leitenden Organen

des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. oder der gliedkirchlichen Diakonischen Werke angehört.

(3) [1]Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt sechs Jahre. [2]Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

(4) Die §§ 19, 21 und 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.

## § 59a
## Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) [1]Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. [2]Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit zu Stande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags erfolgen.

(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie als Vertreter oder Vertreterin der Dienstgeber vom Kirchenamt benannt.

(3) Mitglied des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gliedkirchlicher Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. angehört.

(4) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

## § 60
## Zuständigkeit der Kirchengerichte

(1) Die Kirchengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.

(2) In den Fällen, in denen die Kirchengerichte wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheiden sie über die Ersetzung des Einvernehmens.

(3) In den Fällen, in denen die Kirchengerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.

(4) [1]In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengerichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. [2]Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

(5) [1]In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die Kirchengerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. [2]Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(6) [1]In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die Kirchengerichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. [2]Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(7) [1]In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellen die Kirchengerichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtwidrig ist. [2]Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(8) [1]Der kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich. [2]Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.

## § 61
## Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Abschluss der Erörterung.

(2) [1]Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). [2]Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. [3]Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.

(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.

(4) [1]Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen. [2]Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. [3]Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

(5) [1]Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. [2]Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. [3]Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. [4]Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. [5]Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. [6]Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer

mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

(6) [1]Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. [2]Stimmenthaltung ist unzulässig. [3]Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(7) [1]Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. [2]Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

(8) [1]Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. [2]Gleiches gilt, wenn das Kirchengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. [3]Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. [4]Der Bescheid ist zuzustellen. [5]Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) [1]Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. [2] Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.

(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.

## § 62
## Verfahrensordnung

(1) [1]Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. [2]Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

(2) [1]Die §§ 46d bis 46f des Arbeitsgerichtsgesetzes finden bis zum 31. Dezember 2026 keine Anwendung. [2]Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland kann durch Rechtsverordnung und die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes für ihren Bereich eine abweichende Regelung treffen. [3]Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.

(3) [1]Die §§ 46c und 46g des Arbeitsgerichtsgesetzes und die dazu ergangene Rechtsverordnung finden entsprechende Anwendung, soweit der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung und die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes dies für ihren Bereich bestimmen. [2]Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.

## § 63
## Rechtsmittel

(1) [1]Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. [2]§ 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. [3]Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.

(2) [1]Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. [2]Sie ist anzunehmen, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

[3]Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.

(3) [1]Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. [2]Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.

(4) Die Kirchengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.

(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.

(6) Die Entscheidungen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.

(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

(8) [1]Die §§ 46d bis 46f des Arbeitsgerichtsgesetzes finden bis zum 31. Dezember 2026 keine Anwendung. [2]Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland kann durch Rechtsverordnung und die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes für ihren Bereich eine abweichende Regelung treffen. [3]Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.

(9) [1]Die §§ 46c und 46g des Arbeitsgerichtsgesetzes und die dazu ergangene Rechtsverordnung finden entsprechende Anwendung, soweit der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung und die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes dies für ihren Bereich bestimmen. [2]Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.

### § 63a
### Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

(1) Ist ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlassung verpflichtet, kann das Kirchengericht angerufen werden, wenn die auferlegten Verpflichtungen nicht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfüllt sind.

(2) [1]Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000 Euro verhängen. [2]Das Ordnungsgeld kann vom Kirchengericht oder vom Kirchengerichtshof einem kirchlichen oder sozialen Zweck gewidmet werden. [3]Es wird von der Geschäftsstelle eingezogen.

## XII. Abschnitt
## Schlussbestimmungen

### § 64
### Übernahmebestimmungen

(1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.

(2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.

(3) [1]Soweit eine Gliedkirche von der Möglichkeit des bis zum 31. Dezember 2023 geltenden § 10 Absatz 1 Satz 2 Gebrauch gemacht hat und nach dem gliedkirchlichen Recht für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angeschlossen ist, vorsieht, bleiben diese Regelungen bestehen.